

Le régime de réduction du temps de travail (RPC) s'applique-t-il aux salariés en CDD ou intérimaires dans une structure SAS au Luxembourg ?

Réponse courte

Le régime de **réduction du temps de travail (RPC)** s'applique aux salariés en CDD et aux intérimaires dans une structure SAS au Luxembourg, à condition que leur contrat soit en cours d'exécution pendant la période de réduction d'activité et qu'ils soient effectivement concernés par la baisse d'activité.

L'employeur doit mentionner expressément ces salariés dans la demande adressée à l'**ADEM**, respecter les principes d'**égalité de traitement** et de non-discrimination, et s'assurer que toutes les obligations d'information, de consultation et de traçabilité sont remplies. Les intérimaires doivent être mis à disposition de l'entreprise utilisatrice au moment de la demande et bénéficier des mêmes conditions que les salariés permanents pour la période couverte par le RPC.

Définition

Le régime de **réduction du temps de travail (RPC)** au Luxembourg est un dispositif légal permettant à une entreprise du secteur SAS de diminuer temporairement l'horaire de travail normal de ses salariés en cas de difficultés économiques conjoncturelles ou structurelles. Ce mécanisme vise à préserver l'emploi en évitant les licenciements économiques, tout en assurant une indemnisation partielle des salariés concernés, sous réserve de l'autorisation préalable de l'**ADEM**.

Le RPC s'inscrit dans une logique de maintien de l'emploi et d'accompagnement des entreprises du secteur SAS confrontées à une baisse temporaire d'activité. Il implique une réduction effective du temps de travail, compensée en partie par une **indemnité** financée par l'État.

Questions fréquentes

Comment calculer l'indemnité RPC pour les CDD et intérimaires dans le secteur SAS ?

L'indemnité de compensation est calculée sur la base de la rémunération contractuelle selon la grille SAS, dans la limite des plafonds légaux. Les intérimaires doivent bénéficier des mêmes conditions que les salariés permanents pour la période couverte par le RPC, avec coordination obligatoire avec l'agence d'intérim.

Le régime de réduction du temps de travail (RPC) s'applique-t-il aux salariés en CDD et intérimaires dans une structure SAS au Luxembourg ?

Oui, le RPC s'applique aux salariés en CDD et aux intérimaires dans une structure SAS, à condition que leur contrat soit en cours d'exécution pendant la période de réduction d'activité et qu'ils soient effectivement concernés par la baisse d'activité. L'employeur doit les mentionner expressément dans la demande adressée à l'ADEM.

Quelles obligations d'information et de consultation s'appliquent pour les CDD et intérimaires en RPC dans une structure SAS ?

L'employeur doit assurer l'information individuelle de chaque salarié concerné sur les modalités de réduction et le montant estimé de l'indemnité, consulter la délégation du personnel ou organiser une consultation collective, et maintenir une documentation complète des démarches pour garantir la traçabilité et la sécurité juridique.

Quelles sont les conditions pour inclure des CDD et intérimaires dans le RPC d'une structure SAS ?

Les conditions sont : le contrat doit être en cours d'exécution pendant la période de RPC, les salariés doivent être concernés par la baisse d'activité, leur situation contractuelle doit être compatible avec la durée prévisionnelle du RPC, et ils doivent être expressément mentionnés dans la demande à l'ADEM avec indication de la nature, durée et modalités de leur contrat.

Conditions d'exercice

L'accès au RPC est strictement encadré par le Code du travail luxembourgeois. L'entreprise SAS doit justifier de **difficultés économiques** avérées et obtenir l'accord préalable du comité mixte ou, à défaut, de la délégation du personnel, conformément à l'article [L.511-3](#) du Code du travail.

Condition	Détail
Salariés éligibles en principe	Tous les salariés liés par un contrat de travail, à l'exception des apprentis et des personnes en période d'essai (art. L.511-4)
CDD éligibles	Contrat en cours d'exécution pendant la période de réduction, salarié effectivement concerné par la baisse, durée contractuelle compatible avec la durée du RPC
Intérimaires éligibles	Mis à disposition au moment de la demande, bénéficient des mêmes conditions que les permanents pour la période couverte
Égalité de traitement	Respect des principes d'égalité entre salariés quelle que soit la nature du contrat, en tenant compte des spécificités du secteur SAS et du PTI

Modalités pratiques

L'employeur SAS doit respecter une procédure précise pour inclure les CDD et intérimaires dans le dispositif RPC.

Étape	Action requise
Vérification des contrats	S'assurer que le contrat est en vigueur pendant toute la durée du RPC
Déclaration à l'<u>ADEM</u>	Mentionner expressément chaque salarié CDD/intérimaire avec la nature et durée du contrat, la fonction, les modalités de réduction et la période couverte
Calcul de l'indemnité	Sur la base de la rémunération contractuelle selon la grille SAS, dans la limite des plafonds légaux (art. <u>L.511-5</u>)
Coordination avec l'agence d'intérim	Informar l'agence de la demande de RPC et obtenir son accord ; assurer la conformité des démarches
Rupture anticipée	Reste soumise aux articles <u>L.124-7</u> (CDD) et <u>L.131-7</u> (intérim) et aux dispositions de la convention collective SAS

Pratiques et recommandations

Vérifier la date de fin des CDD et des missions d'intérim avant d'inclure ces salariés dans la demande de RPC, afin d'éviter toute contestation ou exclusion injustifiée. Une analyse de compatibilité entre la durée des contrats et la période prévisionnelle de RPC doit être effectuée préalablement.

Informar individuellement chaque salarié concerné des modalités de réduction du temps de travail et du montant estimé de l'indemnité. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire dans le secteur SAS, et une communication transparente sur les objectifs et la durée prévisionnelle du RPC doit être assurée.

Conserver l'ensemble des justificatifs relatifs à la situation contractuelle, **documenter** les échanges avec les agences d'intérim et **solliciter** un avis formel auprès de l'ADEM en cas de doute. L'impact sur la continuité des soins et services doit être pris en compte tout au long du dispositif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Arts. L.511-1 à L.511-7	Régime de réduction du temps de travail
Art. L.511-4	Exclusion des apprentis et salariés en période d'essai
Art. L.511-5	Plafonds légaux de l'indemnité de compensation
Art. L.124-7	Rupture anticipée du contrat à durée déterminée
Art. L.131-7	Dispositions relatives au travail intérimaire
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Arts. L.162-1 à L.162-13	Conventions collectives
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Dispositions spécifiques au secteur SAS
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

L'inclusion des salariés en CDD et des intérimaires dans le RPC doit être anticipée et documentée avec rigueur dans le secteur SAS. Toute omission ou erreur dans la déclaration à l'**ADEM** peut entraîner un refus d'indemnisation ou un redressement ultérieur, voire un contentieux devant le tribunal du travail. Il est impératif de respecter les obligations d'information, de consultation et de **traçabilité** pour garantir la sécurité juridique de la démarche, tout en maintenant la qualité des services d'aide et de soins.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.